

Evaluación del Liderazgo Ético de Dirigentes y Mandos Intermedios en Organizaciones Educativas

Evaluation of the Ethical Leadership of Leaders and Intermediate Managers in Educational Organizations

Sofía Unda
María José García de la Barrera
Trinidad Cortés
Trinidad Yera

Universidad Internacional de la Rioja, España

Ante la inexistencia de modelos de liderazgo ético validados científicamente, se desarrolló en la Universidad Autónoma de Madrid una investigación basada en el diseño de un modelo de liderazgo ético (Unda, 2013). Este modelo, denominado MOMUCLE, fue validado por cuatro reconocidos expertos en el área del liderazgo y la ética, facilitando en gran medida la conceptualización y evaluación del ejercicio de liderazgo ético de profesionales con responsabilidad en la gestión y toma de decisiones. Existen diferentes modelos y autores que han aportado a la investigación instrumentos para poder evaluar diversos estilos de liderazgo (Avolio et al., 1999; Goleman et al., 2002; Gardner, 2011; Moriano, J.A., 2011), si bien es cierto que se echan en falta estudios que pongan en relación la ética con el liderazgo (Marco, 2000), especialmente, en el ámbito educativo. En la actualidad, el grupo de investigación REGELO de la Universidad Internacional de la Rioja, ha diseñado un instrumento de evaluación denominado CLE-OR (Cuestionario de Liderazgo Ético y Eficaz para dirigentes y mandos intermedios en Organizaciones). Este cuestionario ha pasado por una fase de validación previa con 50 empleados de una universidad privada de España obteniendo unos resultados de fiabilidad del cuestionario muy elevados (Alpha de Cronbach de 0,966). Durante el 2018 y 2019 se prevé realizar con este instrumento de evaluación un estudio sobre liderazgo ético de directores y mandos intermedios de centros educativos de titularidad pública, concertada y privada dentro del ámbito estatal.

Descriptores: Liderazgo; Gestión; Liderazgo ético; Mejora educativa; Evaluación.

The Universidad Autónoma de Madrid conducted research on the design of a model of ethical leadership as there were not any models scientifically validated (Unda, 2013). The so-called model MOMUCLE, which was validated by four prestigious experts in the area of leadership and ethics, provided the conceptualization and evaluation of the exercise of ethical leadership by professionals in charge of management and decision making. We can find models and scholars that have contributed with tools to evaluate diverse leadership styles (Avolio et al., Bass, 1998; Bass y Avolio, 1994; Gardner, 2011; Goleman et al., 2002; Moriano, 2011), however there is a lack of studies relating ethics to leadership (Marco, 2000). REGELO, research group funded by Universidad Internacional de La Rioja, has designed CLE-OR, which stands for Ethical and Effective Leadership Questionnaire for Leaders and Middle Management. This questionnaire has been validated by 50 employees of a private university in Spain obtaining a high degree of reliability (Alpha de Cronbach: 0,966). During 2018 and 2019 this evaluation tool will be used in a study on ethical leadership of leaders and middle management within Public, Charter and Private education centers.

Keywords: Leadership; Management; Ethical leadership; Educational improvement; Evaluation.

Introducción

El liderazgo ético es un elemento clave para garantizar el bienestar y desarrollo de las personas que trabajan en las organizaciones (Kalshoven et al., 2017; Treviño et al., 2003, 2005), así como favorecer la disminución de conductas antisociales que no favorecen un clima ético (Elci et al., 2013). Para fortalecer la cultura ética de una organización es decisivo contar con el ejemplo ético de los dirigentes y mandos intermedios. Por regla general, los autores que tratan esta temática explican este fenómeno desde la perspectiva del aprendizaje social (Bandura, 1977). En este sentido, las conductas de los líderes son imitadas por el conjunto de la organización, por lo tanto, es más probable que cuando los líderes demuestren en la práctica una ética profesional, las personas que componen las organizaciones actúen conforme a unos estándares éticos elevados.

En el ámbito educativo el liderazgo cobra un papel fundamental ya que se convierte en un factor clave de la calidad educativa (Villa, 1990). Desde nuestro enfoque, se considera que es importante dejar atrás el reduccionismo consustancial a los modelos y conceptos de liderazgo que no integran el análisis de una dimensión ética (Sergiovanni, 1992).

Fundamentación teórica

Existen pocas investigaciones científicas que estudien el fenómeno del liderazgo ético. Las investigaciones más relevantes en la conceptualización y medición del liderazgo ético se han llevado a cabo principalmente dentro del contexto empresarial norteamericano (Treviño et al., 2003, 2005), Malasio (Ponnu y Tennakoon, 2009; Ahmad, 2009) e Indio (Khuntia y Suar, 2004).

Son destacables los trabajos emprendidos por Linda Treviño y colaboradores (Universidad de Pensilvania). Después de realizar un estudio cualitativo con directivos de empresa, diseñaron una escala para medir el liderazgo ético denominada ELS (Ethical Leadership Scale) (Treviño et al., 2005). Esta herramienta ha sido aplicada en diversos estudios y se ha evidenciado que guarda una correlación positiva con el constructo de liderazgo transformacional (especialmente con la dimensión de influencia idealizada) (Treviño et al., 2005).

En el año 2013 con el MOMUCLE se proponen varias dimensiones en la conceptualización del constructo de liderazgo ético y eficaz: dimensión técnica-formativa, psicoafectiva y ética. Estas dimensiones emergen de un análisis exhaustivo de la literatura sobre ética y liderazgo (Unda, 2013). En este proceso dos modelos fueron clave para construir esta propuesta: por un lado, el modelo de Guillén y González (2000) y, por otro, el de Kanungo y Mendoca (1996). En este mismo estudio, el modelo fue contrastado con treinta y un dirigentes universitarios (Rectores, Vicerrectores, Presidentes de Consejos Sociales de universidades públicas y privadas de España), en un estudio cualitativo que confirmó que dichos dirigentes entendían que un líder ético en la universidad necesariamente debía ser un profesional competente, coherente y responsable, con conocimientos en gestión de personas y con inteligencia emocional que le permita llevar a cabo una gestión ética y ejemplar. Los códigos y categorías que emergieron del discurso de los dirigentes tenían una relación directa con las dimensiones propuestas en el MOMUCLE (Unda, 2013, 2016).

Objetivos

El objetivo de esta comunicación consiste en dar conocer los resultados de una investigación centrada en la validación del Cuestionario de Liderazgo Ético y Eficaz para dirigentes y mandos intermedios en Organizaciones (CLE-OR).

Método

En el año 2017 se diseñó un cuestionario de 43 ítems basado en el MOMUCLE que tiene como objetivo medir el grado de liderazgo ético de dirigentes y mandos intermedios de todo tipo de organizaciones, también educativas. En dicho cuestionario existen tres dimensiones que subyacen dentro del concepto de Liderazgo Ético y Eficaz, éstas son: ética, emocional y técnico-formativa.

Este cuestionario está diseñado para que sean los colaboradores quienes evalúen la calidad del liderazgo ético de su responsable (evaluación de 360°). Igualmente, se elaboró una versión de autoevaluación con el fin de que los profesionales con responsabilidades en la gestión puedan contrastar su evaluación con las de su equipo.

Antes de proceder a desarrollar un estudio piloto para analizar las características psicométricas del instrumento de evaluación, se consideró pertinente realizar un análisis previo con una muestra de 50 empleados para contrastar si los ítems propuestos eran válidos para medir el constructo objeto de estudio.

Con esta finalidad se envió un el cuestionario de liderazgo ético online a un conjunto de 120 empleados de una universidad privada, de los cuales 50 de ellos finalmente participaron en la investigación.

Resultados

Los 50 participantes en el estudio trabajaban en diversas áreas dentro de la organización (desarrollo de negocio, recursos humanos, finanzas, innovación, operaciones, etc.), ocupando diversas posiciones (el 55% de la muestra tenía una posición de personal de apoyo/administración, el 34% eran mandos intermedios y el 9% directivos de la universidad). La muestra estaba conformada por un 67% de mujeres y 33% de hombres.

En cuanto a los resultados referidos a la fiabilidad del cuestionario se obtuvo el estadístico Alpha de Cronbach, tanto para el cuestionario, como para cada dimensión. Por otro lado, en cuanto a la fiabilidad del cuestionario se alcanzó un Alpha de Cronbach de 0,966 que, según Huh et al. (2006), denota una fiabilidad en los resultados muy elevada. Por lo que se puede garantizar que los resultados producidos por este cuestionario se ajustan el máximo posible a la realidad (Mateo y Martínez, 2008). También se observaron resultados similares en los análisis de la fiabilidad por dimensiones en los ítems positivos: ética (0,951), emocional (0,978) y técnico-formativa (0,935).

Conclusiones

Los resultados sugieren que el CLE-OR es un cuestionario que puede ser de utilidad a la hora de medir el grado de liderazgo ético de profesionales con responsabilidades en la gestión. Los próximos hitos del proyecto del grupo de investigación REGELO consisten en realizar un estudio cualitativo con directores de centros educativos para conocer su concepto de liderazgo ético y adaptar el cuestionario a la idiosincrasia de este contexto. A posteriori, se realizará un estudio piloto con el fin de analizar las características psicométricas del instrumento de evaluación diseñado y se realizará un análisis del grado de liderazgo ético de directores y mandos intermedios de centros educativos de ámbito estatal.

Referencias

- Ahmad, T. (2009). The influence of ethical leadership on lectures' job involvement. *Journal Academy Leadership*, 7(3), 1-23.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. y Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bass, B. M (1998a). *Transformational leadership*. Mahway, NJ: Erlbaum.
- Elci, M. (2013). The impacts of ethical leadership on the antisocial behavior of employees: The mediating role of ethical climate. *Journal of Global Strategic Management*, 7(2), 57-66.
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M. y Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadership Quarterly*, 22, 120-145.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza Janés.
- González, T. y Guillén, M. (2000). *Necesidad de Liderazgo y su dimensión ética en la gestión de la calidad total*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Huh J, Delorme D. E. y Reid, L. N. (2006). Perceived third-person effects and consumer attitudes on preventing and banning DTC advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40, 85-99.
- Kalshoven, K. y Boon, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping. The Moderating role of human resource management. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 60-68.
- Kanungo, R. N. y Mendoca, M. (1996). *Ethical Dimensions of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Khuntia, R. y Suar, D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sectors managers. *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
- Mateo, J. y Martínez, F. (2008). *Medición y evaluación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Moriano, J. A. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicothema*, 23(2), 336-341.
- Ponnu, C. H. y Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes. The Malaysian Case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), art 2.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: getting to the heart of school improvement*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Treviño, L. K, Brown, M. E. y Pincus, L. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Treviño, L.K, Brown, M. E. y Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human decision Process*, 97, 117-134.
- Villa, A. (Coord.). (1990). *La dirección factor clave de la calidad educativa: Actas del I Congreso Internacional sobre dirección de centros docentes*. Bilbao: Mensajero.